

Jämställdhets- och likabehandlingsplan

Godkänd: Vårdsområdesstyrelsen
18.12.2023 § 228

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue
Västra Nylands välfärdsområde



Innehållsförteckning

1. Inledning

- Lagar som styr jämställdhets- och likabehandlingsplaneringen
- Bedömning av könskonsekvenser och likabehandling
- Välfärdsområdesstrategin och servicestrategin
- Ordlista

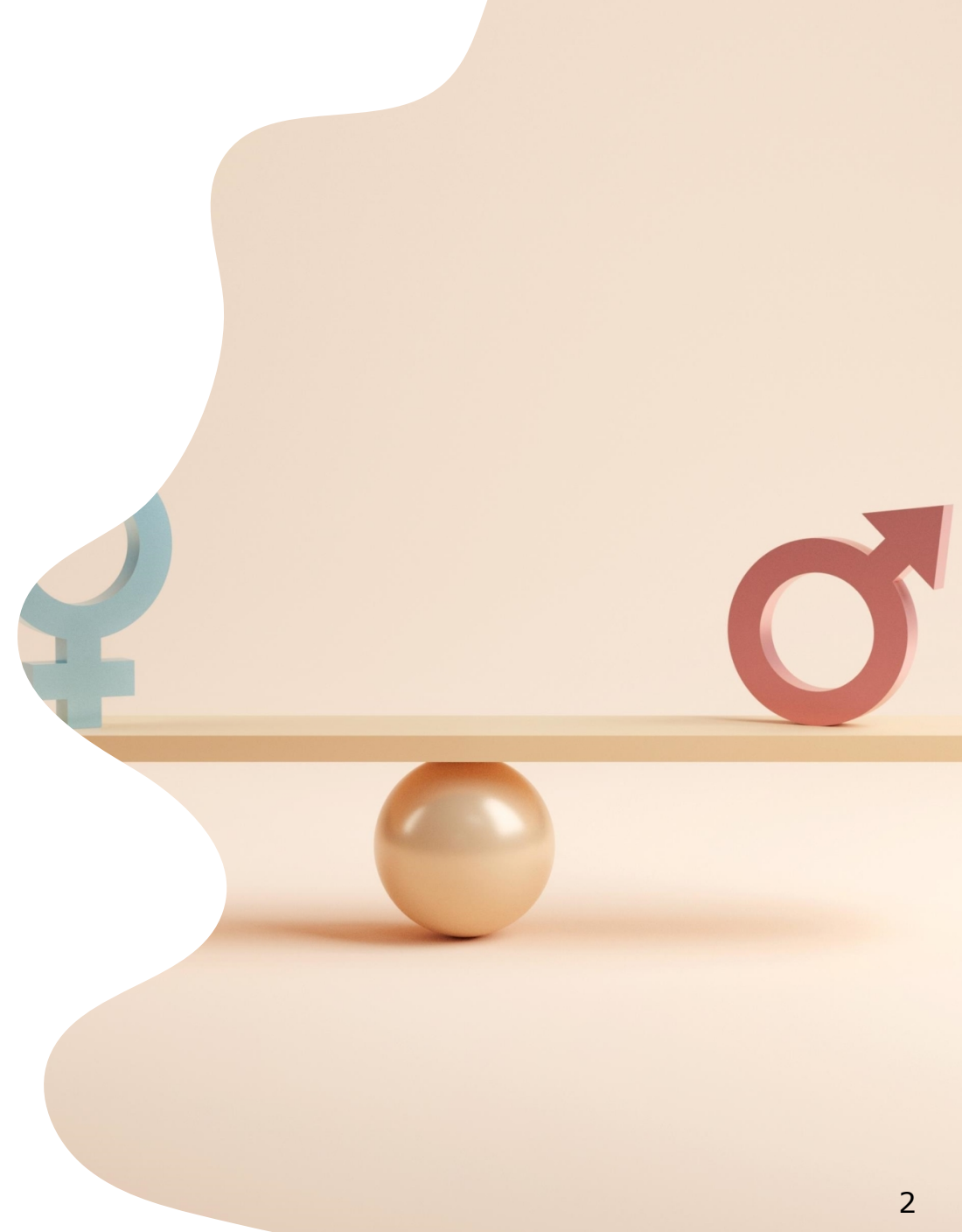
2. Utmaningar som identifierats i nuläget

3. Mål och åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling i tjänsterna

4. Mål och åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling i personalen

5. Genomförande, mätning och uppföljning av åtgärderna

6. Källor



1. Inledning

Västra Nylands välfärdsområde har förbundit sig att främja jämställdhet, likabehandling och mänskliga rättigheter i all sin verksamhet. De principer och värderingar som gäller vid ordnandet av tjänsterna är kärnan i all verksamhet. Välfärdsområdet som anordnare av tjänster strävar efter att garantera jämställt bemötande av personer oavsett kön samt förebyggande av diskriminering.

Syftet med jämställdhets- och likabehandlingslagstiftningen är att skydda varje invånare i välfärdsområdet mot orättvis behandling i välfärdsområdets tjänster. Ingen får diskrimineras på grund av dessa egenskaper. Jämställdhet innebär jämställdhet mellan alla kön. Till detta hör könsmångfald och rätt till jämlikt bemötande oberoende av könsidentitet och könsuttryck.

Likabehandling innebär rätt till likabehandling oberoende av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion och övertygelse, åsikt,

funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.

Vid utarbetandet av planen har man använt tidigare planer som gjorts innan välfärdsområdet inledde sin verksamhet (t.ex. Esbo, Västra Nylands räddningsverk)

Representanter för personalen har deltagit i utarbetandet av planen

- i en samarbetsgrupp med huvudförtroendemännen den 26 oktober och 13 december
- tillsammans med arbetarskyddsfullmäktige den 6 november
- vid olika beredningsmöten.

I den mångprofessionella beredningen av jämställdhets- och likabehandlingsplanen har man hört personal, invånare, social-

och hälsovårdsorganisationer i området, personalorganisationer och ledningen för välfärdsområdets tjänster samt alla välfärdsområdets påverkansorgan. Planen har behandlats vid mötet i nämnden för tjänster och resurser den 23 november 2023. Beredningen av planen har gjorts i nära anslutning till annat pågående strategiskt arbete och programarbete (bl.a. servicestrategin, delaktighetsprogrammet, välfärdsplanen och välfärdsberättelsen).

Dessutom bygger undersökningen på personalens och chefernas deltagande i undersökningen om arbetshälsan i välfärdsområdena samt på ledningsmöten och uppgifter från personalenkäter.

Syftet med den första planen för välfärdsområdet är att sätta upp de allmänna principerna och åtgärderna för planen. Som utgångspunkt för planen bör den nya organisationens behov och åtgärder övervägas och utvärderingar användas, framför allt för att kartlägga den aktuella situationen. För nästa plan bör mer detaljerade åtgärder fastställas.

Lagar som styr jämställdhets- och likabehandlingsplaneringen

Syftet med diskrimineringslagen (1325/2014) är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering. Ingen får diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan egenskap som den enskilde som person.

Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan.

Syftet med jämställdhetslagen (609/1986) är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att förbättra kvinnors ställning särskilt i arbetslivet. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

I enlighet med jämställdhetslagen har välfärdsområdet förbundit sig att vid sidan av de juridiska könen (kvinna och man) även beakta könsångfalden.

Bedömning av könskonsekvenser och likabehandling

Bedömning av könskonsekvenser

Bakgrundsinformation, processer och dokument inom välfärdsområdet granskas ur ett könsperspektiv med hjälp av följande frågor:

- Fokuserar åtgärderna på vissa människogrupper?
- Finns det skillnader i situationen för personer av olika kön i det aktuella ärendet eller i målgruppen?

Om svaret på någondera frågan är ja ska en bedömning av könskonsekvenserna göras.

Mål: Öka organisationens beredskap att bedöma könskonsekvenser och granska de befintliga processerna och dokumenten ur detta perspektiv.

Bedömning av likabehandling

Bedömningen av likabehandling är ett viktigt sätt att främja likabehandling i välfärdsområdets verksamhet. Med hjälp av bedömningen identifieras diskriminering samt metoder för att förbättra likabehandlingen i verksamheten.

Med tanke på likabehandling är det viktigt att bedöma

- den aktuella situationen när det gäller likabehandling i tjänster och annan verksamhet
- konsekvenser av nya beslut, åtgärder eller tjänster på förhand (förhandsbedömning av konsekvenserna för människor).

Ordlista

Utöver **direkt och indirekt diskriminering** är diskriminering som avses i diskrimineringslagen trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner eller befallningar att diskriminera.

Positiv särbehandling innebär åtgärder som är nödvändiga för att trygga faktisk likabehandling och som förbättrar en viss grupps ställning och villkor. Positiv särbehandling är inte diskriminering.

Rimliga anpassningar för att likabehandling för personer med funktionsnedsättning ska uppnås innebär att myndigheter, utbildningsanordnare, arbetsgivare och de som tillhandahåller varor eller tjänster ska göra sådana ändamålsenliga och rimliga anpassningar som behövs i det enskilda fallet för att göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att på lika villkor som andra utträta ärenden i myndigheters tjänster samt att få utbildning och arbete samt varor och tjänster som tillhandahålls allmänheten och att klara av sina arbetsuppgifter och avancera i arbetet.

Vid bedömningen av vilka anpassningar som är rimliga beaktas behoven hos personer med funktionsnedsättning och dessutom aktörens storlek och ekonomiska ställning, arten och omfattningen av aktörens verksamhet, de uppskattade kostnaderna för anpassningarna och stöd som kan fås för åtgärderna.



För att västnylänningarna ska må bra.

Vår grundläggande uppgift är att stödja och främja invånarnas och kundernas välfärd, hälsa och säkerhet tillsammans med dem.

Vi ordnar psykolog- och kuratorstjänster inom social- och hälsovården, räddningsväsendet och elevhälsan i Västra Nyland. Tjänsterna produceras av aktörer inom den offentliga, privata och tredje sektorn.

Till vårt välfärdsområdes grundläggande uppgift hör att säkerställa högklassiga tjänster i rätt tid för alla. Vi ser till att tjänsterna motsvarar våra invånares och kunders behov och övervakar tjänsternas kvalitet.

På ett kundorienterat, jämlikt och ansvarsfullt sätt.

Vi arbetar **kundorienterat** och stöder välfärd, hälsa och säkerhet i olika livssituationer.

Vårt välfärdsområde ordnar sina tjänster **jämlikt** så att tillräckliga tjänster i rätt tid och av hög kvalitet tillhandahålls alla invånare i området.

Vi agerar **ansvarsfullt**, dvs. på ett socialt, ekonomiskt och miljömässigt hållbart sätt. Fungerande och hållbara tjänster förutsätter att vi har en framåtblickande attityd med förmåga till förnyelse.

Servicestrategin grundar sig på sex gemensamma principer

Principerna för ordnande av service som dragits upp av välfärdsområdets personal, invånare och ledning hjälper till att uppnå målen för reformen.



Anna asiakkaan valita Låt kunden välja

Siirry järjestelmälähtöisestä asiakaslähtöiseen toimintamalliin

Övergå från systemcentrerat till kundorienterad verksamhetsmodell



Anna vastuuta Ge ansvar

Vahvista luottamukseen perustuvaa ja ihmislähtöistä toimintakulttuuria

Stärka en kultur som bygger på förtroende och människocentrerad verksamhet



Vahvista perustasoa Stärka basnivån

Paranna hoitoon ja palveluihin pääsyä perustasolla

Förbättra tillgängligheten av vård och tjänster på basnivån.



Valitse kustannus- tehokkain tapa Välj det mest kostnadseffektiva sättet

Miten saavutamme mahdollisimman pienellä panoksella mahdollisimman suuren vaikuttavuuden?

Hur vi kan uppnå maximal effekt med minimal insats?



Digitalisoi Digitalisera

Paranna tuottavuutta hyödyntämällä älykkäästi digitaalisia ratkaisuja

Förbättra produktivitet av service genom att intelligent utnyttja digitala lösningar



Luovu Avstå

Tunnista ja luovu matalan vaikuttavuuden toiminnasta

Identifiera och avstå från aktiviteter som har låg effektivitet

2. Aktuella utmaningar som ska hanteras med hjälp av planen

Centrala faktorer som skapar ojämlikhet när det gäller invånarnas tillgång till vård eller service

- Ålder, funktionsnedsättning eller fysiskt tillstånd samt arbetslöshet
- Språket som en faktor för ojämlikhet
- Skillnader i digitala färdigheter
- Bostadsort

Centrala utmaningar i ordnandet av jämställda och jämlika tjänster

- Tillgänglighet med beaktande av specialgrupper såsom personer med svår funktionsnedsättning och sensoriska funktionsnedsättningar
- Ett tillräckligt serviceutbud, t.ex. mentalvårdstjänster
- Ett förhållningssätt som stöder jämställdhet och likabehandling i kundservicesituationer
- Tillräcklig förmedling av information och annan form av delaktighet även för grupper som är svåra att nå, såsom äldre invandrare

3. Mål och åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling i tjänsterna

Västra Nylands välfärdsområde präglas av en mångsidig verksamhetsmiljö. Detta medför specifika utmaningar för det övergripande främjandet av likabehandling.

Till exempel skiljer sig åldersstrukturen och den språkliga och kulturella bakgrunden hos invånarna i välfärdsområdet beroende på var de bor i området. Utvecklingen av ett så fungerande välfärdsområde som möjligt förutsätter att man utöver invånarna även värnar om personalen, bland annat för att garantera ett tillräckligt antal yrkeskunniga och motiverade

arbetstagare. Personalen inom socialvårds-, hälsovårds- och räddningstjänsterna har redan nu en mångsidig bakgrund.

I detta kapitel har man samlat välfärdsområdets gemensamma mål och åtgärder för att främja jämställdhet mellan könen och likabehandling under välfärdsområdets första år. Målen och åtgärderna har fastställts utgående från en kartläggning av den aktuella situationen, workshoppar för intressentgrupper och expertdiskussioner inom organisationen.



Välfärdsområdets gemensamma mål och åtgärder för att främja jämlikhet och jämställdhet i tjänsterna (1/2)

| Mål | Åtgärder | Uppföljning |
|---|---|--|
| <p>1. Våra tjänster ska motsvara behoven hos vår mångskiftande och föränderliga befolkning. Vi ska se till att våra tjänster är smidiga och tillgängliga.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Vi definierar en systematisk kundupplevelsemodell, det vill säga hur vi samlar in och analyserar kundrespons och hur vi genomför åtgärder utifrån den insamlade informationen. • Vi ställer upp mål för kundupplevelsen per servicehelhet. • Det ska vara enkelt och smidigt att utträta ärenden. Man ska kunna kontakta tjänsterna på många olika sätt. Kundens servicestig ska vara smidig i alla skeden av kundrelationen. • Vi ska öka normmedvetenheten, vilket hjälper till att utmana fördomar och antaganden och förbättra interaktionen i en mångfaldig miljö. • Vi arbetar för att främja samhällsengagemang och kamratstöd och invånarnas medvetenhet om organisationerna i området. | <p>Framskrider enligt plan eller har uppnåtts / avvikelser har upptäckts / har försenats</p> |
| <p>2. Vi ska främja praxis mot diskriminering i all vår verksamhet och aktivt motarbeta diskriminering.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Vi iakttar principen om icke-diskriminering i målen för välfärdsområdets verksamhet, planeringen av arbetet, verksamhetsmodellerna och uppföljningen samt i personalutbildningen. • Vi utvidgar målen för icke-diskriminering till att även omfatta indirekt diskriminering, t.ex. tillgänglighetshinder eller otillgängliga kontaktkanaler | <p>Framskrider enligt plan eller har uppnåtts / avvikelser har upptäckts / har försenats</p> |
| <p>3. Vi ska säkerställa att tjänsterna är tillgängliga.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Vi ska göra tjänsterna lämpligare och mer tillgängliga för alla grupper i befolkningen och effektivisera informationen om dem på ett tillgängligt sätt. • Vi ska beakta tillgänglighet genomgående i planeringen av lokalerna. • Vi ska säkerställa tillgången till tjänster oberoende av kundens boningsort, ålder, språk, eventuella funktionsnedsättning eller någon annan omständighet som gäller den enskilda personen. | <p>Framskrider enligt plan eller har uppnåtts / avvikelser har upptäckts / har försenats</p> |
| <p>4. Vi ska kommunicera tydligt och med hänsyn till vår mångskiftande befolkning via olika kanaler.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • I kommunikationen till alla invånare ska hänsyn tas till målgrupperna och att informationen anpassas till specialgrupper. • Kommunikationen ska ske tvåspråkigt och via flera kanaler. • I den kommunikation som riktar sig till alla invånare ska vi fästa vikt vid ett tydligt språk på finska. • Vi ska ta hänsyn till teckenspråkiga samt till alternativ och kompletterande kommunikation. • Tillgänglighetskraven ska beaktas i kommunikationen. | <p>Framskrider enligt plan eller har uppnåtts / avvikelser har upptäckts / har försenats</p> |

Välfärdsområdets gemensamma mål och åtgärder för att främja jämlikhet och jämställdhet i tjänsterna (2/2)

| Mål | Åtgärder | Uppföljning |
|---|---|--|
| <p>5. Vi ska samla in information och identifiera servicebehov hos minoritetsgrupper. Vi ska ta hänsyn till behoven hos vår flerspråkiga befolkning och stärka deras delaktighet.</p> | <ul style="list-style-type: none">• Vi ska förverkliga omfattande delaktighet i utvecklingen av tjänsterna i enlighet med välfärdsområdets delaktighetsprogram• Vi ska genomföra riktade enkäter för minoritetsgrupper.• Vi ska ta hänsyn till behoven hos vår flerspråkiga befolkning och stärka deras delaktighet• Det ska säkerställas att tolktjänsterna fungerar.• Vi ska samla in information om kundupplevelser från minoritetsgrupper och använda informationen för att utveckla tjänsterna.• Vi ska använda oss av information, kompetens och nätverk från organisationer, kamratstödsaktörer och erfarenhetsexperter för att samla in informationen. | <p>Framskrider enligt plan eller har uppnåtts / avvikelser har upptäckts / har försenats</p> |

3.1 Våra tjänster ska motsvara behoven hos vår mångskiftande och föränderliga befolkning

I Västra Nylands välfärdsområde är vårt mål att bemöta de utmaningar som en mångskiftande och flerspråkig befolkningsstruktur för med sig. Till vårt välfärdsområdes grundläggande uppgift hör att säkerställa **högklassiga tjänster i rätt tid för alla**. Vi ska se till att tjänsterna motsvarar våra invånares och kunders behov och övervaka tjänsternas kvalitet.

Vi ska utveckla tjänsterna och verksamhetsmodellerna på ett sådant sätt att identitetsmässiga skillnader beaktas och att mötena utgår från **principerna för ett tryggt rum**, vilket innebär att var och en har rätt att känna sig trygg i kundservicesituationer och andra situationer utan att behöva vara rädd för diskriminering eller trakasserier.

Med dessa åtgärder ska vi främja målet

- Vi definierar en systematisk kundupplevelsemodell, det vill säga hur vi samlar in och analyserar kundrespons och hur vi genomför åtgärder utifrån den insamlade informationen.
- Vi ställer upp mål för kundupplevelsen per servicehelhet.
- Det ska vara enkelt och smidigt att utträta ärenden. Man ska kunna kontakta tjänsterna på många olika sätt. Kundens servicestig ska vara smidig i alla skeden av kundrelationen.
- Vi ska öka normmedvetenheten, vilket hjälper till att utmana fördomar och antaganden och förbättra interaktionen i en mångfaldig miljö.
- Vi arbetar för att främja samhällsengagemang och kamratstöd och invånarnas medvetenhet om organisationerna i området.

3.2 Vi ska främja praxis mot diskriminering i all vår verksamhet och aktivt motarbeta diskriminering

I Västra Nylands välfärdsområde ingriper vi i diskriminering, det vill säga när en person utan godtagbar anledning behandlas sämre än andra eller försätts i en sämre ställning på grund av någon personlig egenskap.

Främjandet av icke-diskriminering i välfärdsområdets verksamhet omfattar olika former av diskriminering.

Olika former av diskriminering är till exempel

- trakasserier som kränker människovärdet
- sexuella trakasserier
- åldersdiskriminering
- diskriminering på grund av funktionsnedsättning
- trakasserier relaterade till kön och könsidentitet samt könsuttryck
- diskriminering på flera grunder, dvs. att någon blir diskriminerad på flera olika diskrimineringsgrunder i samma situation eller på olika grunder i olika situationer
- strukturell diskriminering som försvårar kulturell, ekonomisk och social marginalisering.

Med dessa åtgärder ska vi främja målet

- Vi iakttar principen om icke-diskriminering i målen för välfärdsområdets verksamhet, planeringen av arbetet, verksamhetsmodellerna och uppföljningen samt i personalutbildningen.
- Vi utvidgar målen för icke-diskriminering till att även omfatta indirekt diskriminering, t.ex. tillgänglighetshinder eller otillgängliga kontaktkanaler

3.3. Vi ska säkerställa att tjänsterna är tillgängliga

Vårt mål är att ordna välfärdsområdets tjänster så att de är tillgängliga och trygga för alla invånare.

Med tillgänglighet i den fysiska miljön (framkomlighet) menar vi att alla slags människor beaktas i den fysiska miljön. Till exempel tillgängliga byggnader och tillgänglig kollektivtrafik möjliggör arbete och hobbyverksamhet för personer med funktionsnedsättning.

Tillgänglighet stöder att personer med funktionshinder kan vara självständiga och delaktiga i samhället på lika villkor som andra.

Vi främjar tillgänglighet i alla

tjänster.

Tillgänglighet avser också tillgänglighet i digitala miljöer. Som grund för våra tillgänglighetskrav använder vi de internationella riktlinjerna för tillgängligt webbinnehåll (WCAG, Web Content Accessibility Guidelines).

Målet är att säkerställa att alla, även personer med olika funktionsnedsättningar, kan använda webbtjänsterna.

Med dessa åtgärder ska vi främja målet

- Vi ska göra tjänsterna lämpligare och mer tillgängliga för alla grupper i befolkningen och effektivisera informationen om dem på ett tillgängligt sätt.
- Vi ska beakta tillgänglighet genomgående i planeringen av lokalerna.
- Vi ska säkerställa tillgången till tjänster oberoende av kundens boningsort, ålder, språk, eventuella funktionsnedsättning eller någon annan omständighet som gäller den enskilda personen.

3.4 Vår kommunikation ska vara inkluderande och beakta vår mångskiftande befolkning

I enlighet med delaktighetsprogrammet för Västra Nylands välfärdsområde ska representanter för olika befolkningsgrupper inkluderas i planeringen, genomförandet, utvecklingen, uppföljningen och utvärderingen av tjänster, kommunikation och annan verksamhet.

Vårt mål är att producera information på lika villkor för alla invånare, anställda och andra

intressentgrupper i området.

Vår kommunikation ska vara tydlig, begriplig, enkel, ske via flera kanaler, på flera språk och i rätt tid.

Vi ska se till att informationen om kunderna och tjänsterna är lättillgänglig och att den hjälper människor att hitta lösningar och de tjänster de behöver.

Med dessa åtgärder ska vi främja målet

- I kommunikationen till alla invånare ska hänsyn tas till målgrupperna och att informationen anpassas till specialgrupper.
- Kommunikationen ska ske tvåspråkigt och vid behov på engelska och andra språk och via flera kanaler.
- I den kommunikation som riktar sig till alla invånare ska vi fästa vikt vid ett tydligt språk på finska.
- Vi ska ta hänsyn till teckenspråkiga samt till alternativ och kompletterande kommunikation.
- Tillgänglighetskraven ska beaktas i kommunikationen.

3.5 Vi ska samla in information och identifiera servicebehoven hos minoriteter och specialgrupper samt hos vår flerspråkiga befolkning

Information om olika befolkningsgruppers behov gör det möjligt att främja jämställdhet och likabehandling.

I Västra Nylands välfärdsområde är det viktigt att i synnerhet identifiera minoritets- och specialgruppers servicebehov och att utveckla en sektorsövergripande kund- och arbetsmiljö.

Vårt mål är att representanter för minoriteter och specialgrupper ska delta i utvecklingen av tjänsterna i större utsträckning och bidra med sin expertis i olika former.

Med dessa åtgärder ska vi främja målet

- Vi ska förverkliga omfattande delaktighet i utvecklingen av tjänsterna i enlighet med välfärdsområdets delaktighetsprogram
- Vi ska genomföra riktade enkäter för minoritetsgrupper.
- Vi ska ta hänsyn till behoven hos vår flerspråkiga befolkning och stärka deras delaktighet
- Det ska säkerställas att tolktjänsterna fungerar.
- Vi ska samla in information om kundupplevelser från minoritetsgrupper och använda informationen för att utveckla tjänsterna.
- Vi ska använda oss av information, kompetens och nätverk från organisationer, kamratstödsaktörer och erfarenhetsexperter för att samla in informationen.

4. Mål och åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling i personalen

Syftet med jämställdhets- och likabehandlingsplanen för personalen är att **öka medvetenheten** om jämställdhet, likabehandling och mångfald. Medvetenhet är nyckeln till att bygga upp en arbetskultur som värdesätter mångfald och verksamhet som följer jämställdhets- och diskrimineringslagarna. Detta förutsätter ett konsekvent och långsiktigt arbete med jämställdhets- och likabehandlingsåtgärder.

Med integrering av jämställdhet och likabehandling avses utveckling av sådana styrningsmetoder och praxis som bidrar till främjandet av jämställdhet och likabehandling i den offentliga sektorns verksamhet. Alla anställda och chefer ska främja jämställdhet mellan könen och likabehandling i de uppgifter som de ansvarar för. Målet är att jämställdhets- och likabehandlingsperspektiven ska beaktas och främjas som en del av all verksamhet.



Välfärdsområdets gemensamma mål och åtgärder för att främja jämlikhet och jämställdhet i personalplaneringen (1/ 2)

| Mål | Åtgärder | Uppföljning |
|---|--|---|
| 1. Vi ska främja mångfald i arbetsgemenskapen genom personalplanering. | <ul style="list-style-type: none"> • Vi ska främja mångfald i arbetsgemenskapen genom rekrytering, personalplanering, flexibel arbetstid och bättre beaktande av olika livssituationer. • I välfärdsområdets strategi och verksamhetsplanen för karriärtjänsterna ägnas särskild uppmärksamhet åt unga, rekrytering av personer som är i slutskedet av sina karriärer, förlängning av karriärerna samt rekrytering av utländsk arbetskraft. | Framskrider enligt plan eller har uppnåtts / avvikelser har upptäckts / har försenats |
| 2. Vår personal är kompetent och mångfaldig och återspeglar befolkningsstrukturen i hela västra Nyland. | <ul style="list-style-type: none"> • Vi ska främja likabehandling och jämställdhet i rekryteringen. • Valet av personal ska grunda sig på en helhetsbedömning av de sökande. • Enheternas rekryterande chefer ska få utbildning och handledning i samband med rekryteringen. • De sökande ska få kundservice på finska, svenska och engelska. • Materialet för rekryteringsmarknadsföring ska alltid produceras på både finska och svenska, vid behov även på engelska, på ett tydligt språk och med tillgänglighet i åtanke. | Framskrider enligt plan eller har uppnåtts / avvikelser har upptäckts / har försenats |
| 3. Främjandet av jämställdhet och likabehandling ska beaktas i inskolning och kompetensutveckling. | <ul style="list-style-type: none"> • Cheferna ska ges information och verktyg för att kunna beakta eventuella specialbehov som kommit fram redan i rekryteringsskedet. • Välfärdsområdet stöder orken i arbetet och gör vid behov rimliga anpassningar i arbetet. • Arbetsförmåga, frånvaro och arbetsolycksfall ska följas upp och utvecklas med hjälp av resultaten från arbetshälsoundersökningen för personalen och Pulssi-enkäten om personalens mående på jobbet. • Främjandet av tillgänglighet i arbetsmiljöerna bidrar till att fler stannar kvar i arbetet och rekryteras. | Framskrider enligt plan eller har uppnåtts / avvikelser har upptäckts / har försenats |
| 4. Lönerna inom välfärdsområdet ska vara rättvisa och motsvara de strategiska behoven. Befattningarna ska vara jämställda | <ul style="list-style-type: none"> • Målet för välfärdsområdets lönepolitik är ett rättvist ersättningssystem som motsvarar de strategiska behoven. • Lönekartläggningen ska genomföras vartannat år. Särskild uppmärksamhet ska ägnas åt att eliminera ogrundade löneskillnader mellan kvinnors och mäns uppgiftsrelaterade löner. • Vi ska övervaka hur de individuella tilläggen fördelas och utvecklas i avtalsbranscherna, organisationerna och mellan lönen | Framskrider enligt plan eller har uppnåtts / avvikelser har upptäckts / har försenats |

Välfärdsområdets gemensamma mål och åtgärder för att främja jämlikhet och jämställdhet i personalplaneringen (2/ 2)

| Mål | Åtgärder | Uppföljning |
|--|---|---|
| 5. Arbetsgemenskaperna och ledningen ska stödja ett jämställt och jämlikt arbetsliv. | <ul style="list-style-type: none"> • Arbetsgemenskapen ska stötta olikhet och mångfald, t.ex. genom att ta hänsyn till synpunkter från arbetstagare från olika kulturer. • Atmosfären i arbetsgemenskapen förbättras när de anställdas röst beaktas i beslutsfattandet. • Vi ska öka arbetsgemenskapens medvetenhet om vikten av jämställdhet och likabehandling. • Utbildningar och workshoppar hjälper de anställda att förstå olika perspektiv och utmaningar. | Framskrider enligt plan eller har uppnåtts / avvikelser har upptäckts / har försenats |
| 6. I kommunikationen ska olika målgrupper beaktas. | <ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationen bör ske på ett tillgängligt och språkligt tydligt sätt. • Mångfalden ska avspeglas i bilder och språkval. • Dessutom ska man ta hänsyn till tillgänglighetskrav, videotextning och till exempel användning av teckenspråk. | Framskrider enligt plan eller har uppnåtts / avvikelser har upptäckts / har försenats |

4.1 Vi ska främja mångfald i arbetsgemenskapen genom personalplanering

Vi ska främja mångfald i arbetsgemenskaperna redan från rekryteringsskedet.

I personalplaneringen strävar vi efter att möjliggöra modern flexibilitet i arbetstider och arbetssätt, vilket bidrar till att ta hänsyn till mångfalden. Olika livssituationer, resurser och sjukdomar hos vår personal kan medföra begränsningar, vilka vi strävar efter att beakta både på individ- och enhetsnivå. Dessutom strävar vi efter att utbilda cheferna för att ta hänsyn till sådana begränsningar. I personalplaneringen på kort och lång sikt diskriminerar vi inte

arbetstagarna eller behandlar dem ojämnt.

I välfärdsområdets strategi och verksamhetsplanen för karriärtjänsterna har vi uppmärksammat unga, rekrytering av personer som är i slutskedet av sina karriärer och förlängning av karriärer samt rekrytering av utländsk arbetskraft. Med dessa åtgärder kan vi trygga en kompetent personal och även beakta våra kunders behov på ett mångsidigt sätt.

4.2 Vår personal är kompetent och mångfaldig och återspeglar befolkningsstrukturen i hela västra Nyland.

Vårt mål är en kompetent och mångfaldig personal som återspeglar befolkningsstrukturen i hela västra Nyland. Vi ska främja likabehandling och jämställdhet i rekryteringen. Tvåspråkigheten är en rikedom i vårt vidsträckta område. Vid rekryteringen beaktar vi kunskaper i finska och svenska.

Valet av personal ska grunda sig på en helhetsbedömning av de sökande, där man iakttar lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), bestämmelserna i diskrimineringslagen (1325/2014) och diskrimineringsförbudet enligt 12 § i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden.

Enheternas rekryterande chefer ska få utbildning och handledning i samband med rekryteringen, bland annat om vilka frågor man får ställa i intervjuer och vilka frågor

som är förbjudna. De som söker lediga arbetsplatser i Västra Nylands välfärdsområde tillfrågas inte om sitt kön eller födelsedatum i ansökningsskedet. De sökande ska få kundservice på finska, svenska och engelska.

Materialet för rekryteringsmarknadsföring ska alltid produceras på både finska och svenska och vid behov även på engelska. Språket i annonserna ska vara tydligt och annonserna tillgängliga. Riktad marknadsföring till specifika målgrupper begränsas utifrån yrke, intressen och placering, inte till exempel utifrån modersmål. Vi arbetar för att ta reda på hur vi kan förbättra vår image som arbetsgivare även i fråga om mångfald (undersökning om arbetsgivarimage).

4.3 Främjandet av jämställdhet och likabehandling ska beaktas i inskolning och kompetensutveckling

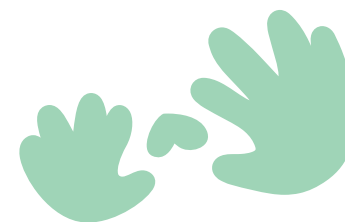
Västra Nylands välfärdsområde vill beakta främjandet av jämställdhet och likabehandling även i inskolning och kompetensutveckling. Målet är att cheferna på arbetsplatsnivå ska ges såväl information som verktyg för att kunna beakta eventuella specialbehov som kommit fram redan i rekryteringsskedet.

Västra Nylands välfärdsområde har som mål att stödja orken i arbetet och vid behov göra rimliga anpassningar i arbetet. Anpassat arbete används som ett sätt att stödja orken i arbetet.

Arbetsförmåga, frånvaro och arbetsolycksfall

ska övervakas och utvecklas med hjälp av indikatorer på personalens upplevelse, vilka är arbetshälsoundersökningen för personalen i välfärdsområdena och Pulssi-enkäten om personalens mående på jobbet.

Åtgärder inom företagshälsovården och utveckling av ledarskapet spelar en mycket viktig roll för att upprätthålla arbetsförmågan. Dessutom är tillgänglighet i arbetsmiljöerna och främjandet av ett tillgänglighetsperspektiv bidragande faktorer både till att personer stannar kvar i arbetet och till att personer rekryteras till välfärdsområdet i början av sina karriärer.



4.4 Lönerna inom välfärdsområdet ska vara rättvisa och motsvara de strategiska behoven. Befattningarna ska vara jämställda.

Målet för lönepolitiken i Västra Nylands välfärdsområde är ett rättvist system med löner och ekonomiska belöningar som motsvarar de strategiska behoven.

Målet är att eliminera ogrundade löneskillnader. Lönekartläggningen ska genomföras vartannat år. I lönekartläggningen ska särskild uppmärksamhet fästas vid de skillnader som framgår av genomsnittssiffrorna för kvinnors och mäns uppgiftsspecifika löner, för att eventuella ogrundade löneskillnader ska kunna elimineras. I Västra Nylands välfärdsområde fastställs belöningarna inom ramen för det ekonomiska läget. För närvarande omfattar belöningarna individuella tillägg.

Fördelningen och den långsiktiga

utvecklingen av de individuella tilläggen ska följas upp enligt både per avtalsbransch, per organisation och mellan könen. Uppgifterna om lönekartläggningen och ovannämnda belöningar granskas regelbundet i samarbetet.

I Västra Nylands välfärdsområde används den neutrala termen chef, som också används i kommunikation och anvisningar. Målet är att i framtiden så småningom även övergå till att använda könsneutrala beteckningar i välfärdsområdets officiella uppgiftsbeteckningar.



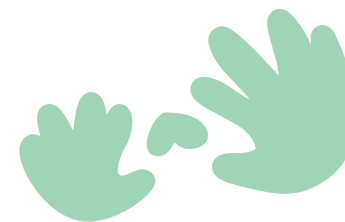
4.5 Arbetsgemenskaperna och ledningen ska stödja ett jämställt och jämlikt arbetsliv

Att främja ett jämställt och jämlikt arbetsliv är en viktig del av den moderna arbetskulturen. Detta kräver aktiva åtgärder och attitydförändringar från både arbetsgemenskapen och ledningen.

Arbetsgemenskaperna bör stötta olikhet och mångfald, t.ex. genom att ta hänsyn till synpunkter från arbetstagare från olika kulturer. Mångfaldiga team kan stimulera kreativitet och innovation. Atmosfären i arbetsgemenskapen förbättras när de anställdas röst beaktas i beslutsfattandet. De anställda ska känna att de öppet kan uttrycka sina åsikter och farhågor utan att behöva vara rädda för konsekvenserna.

Det är viktigt att den högsta ledningen föregår med gott exempel och åtar sig att främja jämställdhet och likabehandling. Ledningen kan också ta i bruk policyer och praxis som stöder jämställdhet och likabehandling.

Att öka medvetenheten: Det är viktigt att arbetsgemenskapen blir mer medveten om vikten av jämställdhet och likabehandling och vad dessa begrepp innebär i praktiken. Utbildningar och verkstäder kan hjälpa de anställda att förstå olika perspektiv och utmaningar.



4.6 I kommunikationen ska olika målgrupper beaktas

Västra Nylands välfärdsområde strävar efter att ta hänsyn till personer med varierande bakgrund i sin interna och externa kommunikation, särskilt i rekryteringsmarknadsföringen. Att beakta de olika målgrupperna innebär att innebär att kommunicera på ett sätt som är begripligt i tekniskt och språkligt hänseende. Även innehållet och uttryckssättet är viktigt.

Som offentlig aktör beaktar Västra Nylands välfärdsområde mångfalden i sin kommunikation genom bilder och språkval. I kommunikationen ska hänsyn tas till tillgänglighetskrav, videotextning och till exempel användning av teckenspråk.



5. Genomförande, mätning och uppföljning av åtgärderna

Koncernförvaltningen och serviceområdena ansvarar gemensamt för genomförandet av åtgärderna i sin egen verksamhet.

Den detaljerade planeringen av åtgärder är ett led i serviceområdenas och koncernförvaltningens operativa verksamhet, så att planens mål och åtgärder kopplas till den dagliga verksamheten i välfärdsområdet.

Genomförandet av åtgärderna för att främja likabehandling och jämställdhet ska övervakas och utvärderas både per serviceområde och på välfärdsområdesnivå i samband med delårsrapporterna.

Arbetsgemenskaperna ska kontinuerligt följa och utvärdera läget och utvecklingen i fråga om jämställdhet och likabehandling på arbetsplatsen. Detta hjälper till att upptäcka eventuella

problem och förbättringsmöjligheter.

De viktigaste indikatorerna på främjandet av jämställdhet och likabehandling i personalen är indikatorerna på personalupplevelsen, dvs. arbetshälsoundersökningen för välfärdsområdena (vartannat år) och Pulssi-enkäten om personalens mående på jobbet (12 ggr/år).

Arbetarskyddets HaiPro-system ger viktig information om vålds- och hotsituationer.

HR-systemen innehåller statistiska uppgifter om belöningar, löner, personalstruktur samt andra personaluppgifter.

I fråga om målen för personalen sker den bredare uppföljningen minst en gång om året i personalkommittén.

Välfärdsområdesstyrelsen godkänner jämställdhets- och likabehandlingsplanen och övervakar att planen genomförs i enlighet med förvaltningsstadgan.

Planen och dess åtgärder är giltiga tills dess att följande uppdaterade plan godkänns av välfärdsområdesstyrelsen.

Källor

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986)

[Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986 - Uppdaterad lagstiftning - FINLEX ®](#)

Arbetsavtalslagen (55/2001)

[Arbetsavtalslag 55/2001 - Uppdaterad lagstiftning - FINLEX ®](#)

Arbetskyddslagen (738/2002)

[Arbetskyddslag 738/2002 - Uppdaterad lagstiftning - FINLEX ®](#)

Diskrimineringslagen (1325/2014)

[Diskrimineringslag 1325/2014 - Ursprungliga författningar - FINLEX ®](#)

Undersökning om arbetshälsan inom välfärdsområden 2023. Västra Nylands välfärdsområde.

Material från ledningsmöten 2023. Västra Nylands välfärdsområde.

Workshoppar för intressentgrupper om delaktighet, likabehandling och jämställdhet, hösten 2023.

